

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆ มีพลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ล้วนต้องอาศัยองค์ประกอบเรื่องการบริหารจัดการองค์การหลายด้านโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นพื้นฐานเพื่อตัวสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรส่วนใหญ่จึงหันมาใส่ใจเรื่องของปัญหาการทำงาน และช่วยกันใส่ใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กันไปอย่างจริงจัง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้จัดการศึกษาวิชาชีพขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวดวิชาชีพ ได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชย์กรรม/บริหารธุรกิจ หมวดวิชาชีพเกษตรกรรม หมวดวิชาชีพประมง หมวดวิชาชีพคหกรรม หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ หมวดวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหมวดวิชาชีพศิลปหัตถกรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555 : 14) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ (ระดับเทคนิค) ให้สอดคล้องกับตลาด แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สามารถ เป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือเป็นผู้ประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ ได้ โดยเน้นการแก้ ปัญหา สร้างองค์ความรู้ในอาชีพ มีบุคลิกภาพ คุณธรรมและเจตคติที่ดี ประกอบกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ประชากร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจากการติดตามประเมินผลการพัฒนาการศึกษาประมาณเกือบหนึ่งศตวรรษที่ผ่านมา พบว่าการดำเนินงานบางเรื่องได้ดำเนินการประสบผลสำเร็จแล้ว และมีหลายเรื่องที่ยังเป็นปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงหลายเรื่องยังไม่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีประเด็นใหม่ที่ยังต้องเร่งพัฒนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงมอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาปรับปรุงแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ขึ้นเพื่อ ให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของประเทศที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 1) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี ที่บูรณาการการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล สร้างสังคม คุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม

การเรียนการสอนในหลักสูตรระดับต่างๆ ประกอบด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2546 ซึ่งปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนด้านสาขาวิชาชีพกระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2555 : 12) ที่เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการผลิตนักศึกษาสายอาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังแรงงานระดับฝีมือ เพื่อพัฒนากำลังคนระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาวิชาชีพ (ระดับเทคนิค) ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สามารถ เป็นผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานหรือเป็นผู้ ประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ ได้ โดยเน้นการแก้ ปัญหา สร้างองค์ความรู้ในอาชีพ มีบุคลิกภาพ คุณธรรมและเจตคติที่ดี และเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในปัจจุบันที่กำลังต้องการ แรงงานในระดับนี้ เพราะประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม และที่สำคัญ กำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 นี้ ซึ่งจะมีการเปิดเสรีในหลายสาขาอาชีพที่ จะต้องมีการแลกเปลี่ยนหรือแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ขาดแคลนบุคลากรที่มีวุฒิการ ศึกษา ด้านสาขาวิชาชีพมาก เนื่องจากมีการย้ายงาน ลาออกจากงาน เพราะครุส่วนใหญ่ มีภาระรับ ผลิตชอบในหน้าที่นอกเหนือจากการสอน โดยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานหลักสูตร งานบัญชี งานปกครอง และอื่นๆ และต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับอีกหลายฝ่ายภายใต้เงื่อนไข และนโยบาย จากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งในสภาพการ ปฏิบัติงานเช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญ อย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน หรือองค์การนั้นๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจในส่วนหนึ่ง จะแสดงออกมาในรูปของการขาด งานเป็นประจำ การย้ายงาน และการขอลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับได้ว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารควรจะนำเอามาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ และปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพราะ ความพึงพอใจนั้น ถือได้ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลของการจงใจให้มนุษย์ทำงานนั้น จะออกมาในรูปของ ความพึงพอใจที่ทนทำงานมาก ได้เงินมาก และบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี จะเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้นก็เมื่อตนมี ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถ

ที่ทำงานได้ด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมงานมากขึ้นด้วย ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สมร จรรยางาม, 2549 : 20) กล่าวถึงทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องมือประกอบ การดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้ เป็น 4 ประเภท หรือเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) คือทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น บุคคลระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ เงินทุน (Money or Capital) คือเงินทุนที่จะใช้ในการ ดำเนินกิจการ วัสดุอุปกรณ์ (Material) คือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การ จัดการ (Management) คือวิธีการบริหารจัดการหรือกระบวนการนำเอาปัจจัยทั้ง 3 ประการ ข้างต้นมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าสำคัญที่สุด ดังนั้น การที่ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังใจ สติปัญญา และอุทิศเวลาเพื่อให้งาน ได้ก็จะเป็นทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้การได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเป็นสิ่ง สำคัญต่อการวางแผนที่จะพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขณะเดียวกัน แม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ สักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ให้ความสนใจใส่ดูแลครูให้เกิด ความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าเขาเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็ม ความสามารถที่มีอยู่ ผลที่ตามมาคือความสูญเปล่าทางการศึกษา เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความ สามารถ อันเนื่องมาจากขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และถ้าหากครูในสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแล้วย่อมทำให้เกิดการทุ่มเทการปฏิบัติงาน และอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลดีแก่ หน่วยงาน และส่งผลไปสู่การสอนนักเรียนโดยส่วนรวม แต่ปรากฏว่าปัจจุบันการสร้างแรงจูงใจ ของการบริหารงานบุคคล ยังขาดประสิทธิภาพอยู่มาก ซึ่งถือเป็นหัวใจในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งมีหน้าที่ครูปฏิบัติการสอน ได้มองเห็นว่าทราบดีที่ บุคลากรหรือคณะครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ความพึงพอใจที่จะตั้งใจปฏิบัติงานนั้น ย่อมลดน้อยลงทันที ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปเป็น ข้อเสนอแนะต่อคณะผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยรวม และรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนที่เป็นครูข้าราชการ ครูพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 8 แห่ง จำแนกเป็น ครูข้าราชการ 223 คน ครูพนักงานราชการ 36 คน และครูอัตราจ้าง 176 คน รวมทั้งสิ้น 435 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูข้าราชการ 140 คน ครูพนักงานราชการ 32 คน และครูอัตราจ้าง 123 คน รวมทั้งสิ้น 295 คน

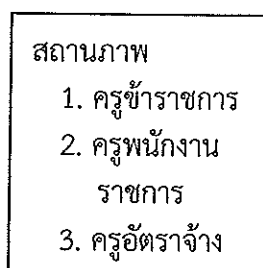
2. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเปรียบเทียบทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ แมลเคลแลนด์ , มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ และเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก แล้วสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

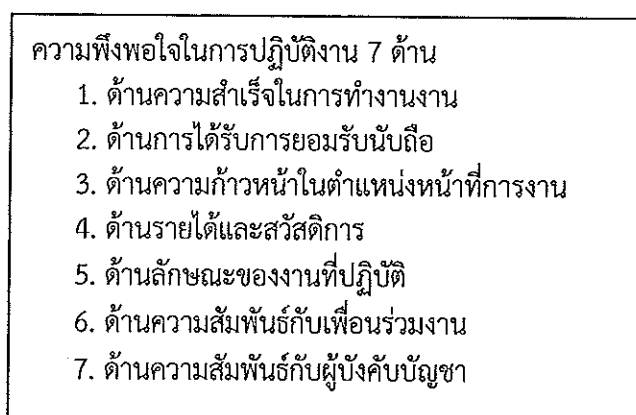
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานงาน
2. ด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



3. ระยะเวลาการทำวิจัย

ใช้ระยะเวลาทำการวิจัยตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนมกราคม 2557

4. สถานที่ทำการวิจัย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและได้รับมอบหมายตามคำสั่ง จากสถานศึกษาหรือจากหน่วยงานในต้นสังกัด สิ่งที่เป็นเหตุให้เกิดความรู้สึกโดยรวมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นสิ่งที่เป็นเหตุให้บุคคลมีความสุข มีความสบายใจ มีความยินดี มีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกดี และอีกหลายๆ ความรู้สึก ถือว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจ มี 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ

1.2 ด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือและสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และความสามารถในการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ ในการทำงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้อบรมหรือดูงาน เพิ่มพูนประสบการณ์แก่ตนเอง

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2. สถานภาพ หมายถึง ครูข้าราชการ ครูพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในและมีส่วนร่วมดำเนินการ ผู้สนับสนุนด้านการศึกษา ด้านการบริหาร และปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

2.1 ครูข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ครูพนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น และปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ครูอัตราจ้างชั่วคราว หมายถึง ครูที่จ้างด้วยงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จากส่วนราชการที่จัดสรรให้ และจากงบประมาณอื่น ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศแก่อาชีวศึกษาในการนำผลการศึกษาไปประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป
2. เพื่อนำงานวิจัยนี้ไปพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพที่ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด